

Ce que recouvrent les conditions de travail ...

- **L'organisation, les moyens et le cadre du travail** : *Organisation du travail, charge de travail, quantité, normes, qualité, répartition des fonctions, statut, formation, intégration, parcours professionnels, management, espaces de travail, temps de travail, moyens de communication, outils,...*
- **Les attentes des personnels vis à vis de leur travail** : *Sens du travail, autonomie, reconnaissance, qualité du travail, marges de manœuvre ...*
- **L'environnement de travail** : *Stratégie de l'entreprise, gouvernance, nombre et fréquence des changements, modes d'association aux changements, sens donné au changement ...*
- **Les relations professionnelles** : *Possibilité de soutien, état du collectif, relations aux collègues, à l'encadrement, types et formes de relations aux personnes extérieures ...*

Emplois et carrières

Nombre d'emplois, type d'emplois (Agents contractuels versus titulaires, catégorie d'emplois, etc...), affectation et perspectives de carrière.

- **Agents contractuels** : Plan quadriennal de titularisation et CDI-sation des agents contractuels éligibles. S'il apporte des solutions aux personnels concernés, **non accompagné de créations d'emplois de fonctionnaires, il ne met pas fin au recours aux emplois précaires** dans la fonction publique.

Les titularisations sont en effet réalisées sur les postes vacants et la CDI-sation est assumée financièrement par l'université. Les emplois libérés par les agents contractuels stabilisés sont immédiatement occupés par de nouveaux agents contractuels.

Ce processus consomme par ailleurs la quasi-totalité des postes mis au concours, ce qui réduit les possibilités d'avancement des personnels Biats par voie de concours.

Emplois et carrières

- **Le gel d'emplois** : En 2014, la publication de 9 postes d'enseignants-chercheurs est reportée d'un an faute d'une masse salariale suffisante. Cette situation est largement répandue.

Simultanément, la direction lance une campagne en vue de réduire le volume des heures complémentaires... **Cela n'est guère cohérent** avec la politique de développement de DU et formations par alternance.

Les « créations » Fioraso ne feront que compenser le gel de postes.

La FSU a voté contre la politique des emplois au Comité Technique comme au Conseil d'Administration.

Salaires et rémunérations

Quelques mesures catégorielles (refonte de la grille indiciaire des Biatss cat C) ne constituent pas une politique de revalorisation salariale dans la fonction publique. **Pour tous, le point d'indice reste gelé depuis le 1er Juillet 2010. Aucun dégel en vue avant 2017.**

Les traitements nets ont reculé de 16% depuis 2000, compte-tenu de l'inflation. Parallèlement, les cotisations sociales ont augmentées et ce n'est pas fini.

La FSU revendique une hausse de la valeur du point d'indice servant de base au calcul des salaires des fonctionnaires mais aussi des agents contractuels (grille de salaire basée sur ces indices).

Régime indemnitaire

La FSU demande régulièrement l'intégration des primes au salaire.

Par défaut, elle défend une logique de primes **qui ne fasse pas intervenir la « qualité à servir »**. Elle s'oppose aux primes de performance, et autres d'excellence qui entrent dans une logique de mise en concurrence des personnels.

- **Sur Lille 1, le régime indemnitaire des personnels biatss** n'a connu aucune évolution depuis le passage aux RCE en 2011, passage qui, selon la présidence devait pourtant dégager des marges de manœuvre.

Le référentiel des tâches est pointé régulièrement par la direction comme participant à la dérive des heures complémentaires. **Il est utile de rappeler qu'il intègre les ex-primes de responsabilité pédagogique et administrative** et toute une série de rétributions sur ressources propres des composantes.

Etats des locaux

- **La mise en sécurité :**

Au 13/06/13, 39.19 % des bâtiments de l'Université classés ERP (soit 29 sur 62 bâtiments) sont en avis défavorable de la commission de sécurité.

- **Les critères retenus lors des appels à projet d'excellence focalisent les moyens sur quelques opérations phares reléguant la satisfaction des autres besoins à **l'insuffisance des moyens récurrents.****

- Le campus des années 70 a vieilli et ne répond plus aux usages actuels.

Réorganisation des services, restructurations et fusion

- La direction de Lille 1 entreprend de profondes **réorganisations de services** par exemple la dissolution à terme du CUEEP. Elle envisage une réorganisation des composantes en Pôles de Formation et de Recherche dans la perspective de l'Université de Lille.
- **Le projet de fusion des trois universités lilloises** est relancé dans le souffle du prochain appel à projet Plan d'Investissement d'Avenir. La direction considère que, dès lors qu'elle a été élue avec ce projet dans son programme électoral, cela vaut adhésion des personnels à la fusion. C'est oublié le contexte budgétaire actuel et qu'il n'était question en 2012 que d'une fédération lilloise.

*Pour autant, il n'est répondu aux questions que les personnels se posent.
La consultation des personnels ne fait pas partie de leur projet.*

Univ de Lille : Quels seront les retentissements en terme de mobilité des personnels, de re-définition des services suite aux mutualisations, de politique d'emplois dans ce nouveau périmètre ?

On parle d'aller vers le « mieux disant » des pratiques actuelles des trois lilloises, mais **il faudrait conditionner la fusion à la certitude que tous les personnels verront leurs conditions de travail améliorées.**

En période d'austérité budgétaire, la fusion des universités lilloises risque bien de se faire dans la douleur et les personnels en seront les premières victimes. En première ligne, les agents contractuels...

- Les conséquences sur les conditions de travail devraient faire l'objet d'une **enquête préalable du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) et les personnels doivent être consultés.**

Des relations professionnelles dégradées

Les **situations de souffrance au travail se généralisent**. Une évaluation du nombre de cas ne suffit pas. Il faut mettre à jour les causes et s'y attaquer.

- Défaut de compétences de la hiérarchie, et excès de pouvoir.
- Hausse croissante des missions à assurer en période d'austérité budgétaire.
- Logiques de management privilégiant la compétition entre personnels et la course à la reconnaissance individuelle des investissements.

« Le chef de service, le chef du magasin, le cadre sont devenus des managers, des artisans d'un management autoritaire et descendant. Il n'est plus nécessaire de connaître l'objet du métier. Il convient surtout de posséder les clés de la performance. Les guides de procédure, les référentiels de compétences, les techniques de gestions mathématiques des hommes au travail remplacent subrepticement la connaissance nécessaire à la réalisation de l'objet travail. Ils participent, souvent sans le savoir, à la construction d'un régime quasi-totalitaire tel que décrit par Hannah Arendt [10]. Un système par lequel tous les mécanismes de cohésion sociale sont détruits. »

<http://blogs.mediapart.fr/edition/le-travail-en-question/article/150413/et-si-le-management-reprenait-le-chemin-du-bon-sens>

Que faire ?

La capacité à agir dépend de vous ...

- Les organisations syndicales ont pour mission la défense des intérêts moraux et matériels des personnels. A ce titre leur travail militant bénéficie à tous. Nous pouvons apporter un soutien pour porter vos revendications.

Encore faut-il renouveler les militants !

- Pour assurer leurs missions, les organisations syndicales doivent être à l'écoute du terrain.

Encore faut-il que les personnels n'hésitent pas à les saisir !

- Les organisations syndicales appellent à des modalités d'action collective variées : Journée de grève, pétition, interpellation des élus, ...

Le succès de telles actions repose sur la mobilisation des personnels.

- **Vos propositions ?**

Annexes : Les instances représentatives des personnels

Le comité technique, instance de concertation chargée d'examiner **les questions collectives** liées :

- à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition sur les personnels
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles
- à l'insertion professionnelle
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes discriminations

La commission consultative paritaire des agents non titulaires

Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenants postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et la blâme.

Les instances représentatives des personnels

Le Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT

C'est l'instance consultative qui a pour mission de contribuer :

A la protection de la santé

A la sécurité des agents dans leur travail

A l'amélioration des conditions de travail

Il organise des visites de service, fait le suivi d'enquête accidents du travail, ...

La commission paritaire d'établissement – CPE

Elle est consultée sur :

Les propositions de titularisation

Les questions d'ordre individuel tels que les avancements, les demandes de mutation interne et externe, les demandes de changement de position de fonctionnaire tel que le détachement, la disponibilité....

Les propositions de refus de titularisation et / ou refus de temps partiel

Les questions relatives à l'inscription sur la liste d'aptitude et à la réduction de l'ancienneté pour avancement d'échelon.

Les commissions administratives paritaires (CAPA et CAPN).

Leur consultation est obligatoire pour les cas suivants :

- pour certains corps et certaines situations, titularisation ou prolongation de stage
- mutation
- promotion
- détachement et intégration dans un autre corps ou cadre d'emploi
- licenciement pour insuffisance professionnelle

A noter que la gestion des carrières des enseignants-chercheurs ne passe pas par des commissions paritaires pour des questions d'indépendance. En contrepartie, il n'y a plus d'exclusivité syndicale dans les représentations des personnels dans les commissions et conseils correspondants.

Au niveau local, examen en Conseil d'Administration Restreint (dès 2015 en Conseil Académique Restreint),

Au niveau national, Conseil National de Universités